

中途离职=年终奖“泡汤”？不，视具体情况而定

最高法指导案例指出，年终奖是否发放应结合劳动者离职时间、原因和对单位的贡献程度等综合考量

本报记者 赵欢

“现在离职不影响我2024年度年终奖发放吧？”2024年11月13日，在湖北武汉某电子元件公司做会计的叶女士因身体原因向公司申请离职并询问人事部门这一问题，收到对方的回复：“发年终奖前不在职的员工不享受年终奖。”

“我最终是2024年12月24日正式离职的。”叶女士说，按照惯例，公司年终奖一般于次年1月中旬发放，“踏踏实实干了将近一年活儿，只因在发年终奖前离职，年终奖就不给了吗？”叶女士觉得委屈又困惑，决定和公司进一步交涉。

在年终奖发放前，已离职的劳动者可否获得年终奖？记者采访发现，和叶女士有相似困惑的劳动者并不鲜见。

按实际工作时间确定发放比例

国浩律师(深圳)事务所合伙人陈伟律师对《工人日报》记者表示，用人单位发放年终奖，不得违反劳动法法律、法规。如果劳动合同或者公司规章制度里有明确的年终奖数额，那么只要同样付出了劳动，离职员工应该得到相应的年终奖。如果公司规章制度和劳动合同未对年终奖进行明确规定，按照同工同酬的原则，也应按照离职员工本年度实际工作时间的比例发放年终奖。

此前，新疆乌鲁木齐市头屯河区人民法院审理了一起涉年终奖争议案。因公司无故降低工资，2020年11月，成先生离职，随后申请仲裁，要求原公司支付解除劳动关系经济补偿金，支付当年奖金6万元。公司不服仲裁，诉至法院，公司认为，成先生没有坚持满一个工作年度，未经考核，不符合发放奖金的标准。

海南法院

善意文明执行妥善化解纠纷

本报讯(记者赖书闻)海南省高级人民法院日前发布海南法院2024年优化法治化营商环境典型案例。其中一起案例中，被执行人因强制执行，其名下140套房产被查封，引发购房人异议。历经多轮协商协调，最终达成分期履行的和解方案。

关于申请执行人海南某建筑工程有限公司与被执行人儋州某投资有限公司、海南某实业发展有限公司建设工程施工合同纠纷一案，根据已生效的判决，儋州某投资有限公司、海南某实业发展有限公司应向海南某建筑工程有限公司支付工程款6763645.76元及相应利息。判决生效后，因被执行人逾期未履行生效法律文书确定的义务，申请执行人海南某建筑工程有限公司申请强制执行。本案查封了被执行人名下140套房产，如果按照法定程序进行评估拍卖，将产生大量执行异议、案外人异议、异议之诉案件，这将大大拉长案件执行周期，不利于矛盾的化解和执源治理工作的推进。

执行法院多次组织双方当事人进行“面对面”“背对背”的沟通协调，历经多轮协商协调，最终达成分期履行的和解方案，通过被执行人自筹部分款项及在法院监督下自行销售查封房产来偿还本案的债务。目前，被执行人已经按照和解协议履行第一期及第二期款项，购房人购买的房产也已逐步解封，案外人也撤回了案外人异议的申请。

法院指出，本案在执行过程中，坚持善意文明执行理念，坚持“留水养鱼”，通过灵活适度的执行方式，促成双方当事人达成执行和解，既保障了申请执行人的债权得以实现，又使被执行人走出经营困境，妥善化解矛盾纠纷。

本报记者 卢越

通过他人设立多个假冒国家机关网站伪造安全生产资格证书，并持续发展下线，涉案安全生产资格证书涵盖多个高风险作业领域，数量达上万个……

日前，最高人民法院发布安全生产资格证书涉假犯罪典型案例，披露了上述案情。安全生产资格证书涉假问题是安全生产的“隐形杀手”。一些不法分子受利益驱动，心存侥幸、铤而走险，有的甚至形成跨省特大伪造、变造、买卖安全生产资格证书的黑灰产业链，严重扰乱安全生产秩序，危害公共安全，侵害人民群众合法权益。

此次发布的孙某强、韩某平等伪造国家机关证件、印章案，就是一起通过设立虚

阅读提示

在年终奖发放前，已离职的劳动者可否获得年终奖？记者发现，根据具体案情不同，法院结合离职原因、离职时间等因素综合考量，作出的判决结果也不同。

法院审理后认为，如果劳动者年终奖对应的考核年度工作不满一年，单位应当按照劳动者实际工作时间占全年工作时间的比例确定发放年终奖的比例。本案中，该公司并没有公示绩效管理实施细则的内容，应当给成先生支付2020年度奖金，且金额应按照成先生实际工作时间为准。最终，成先生拿回了离职当年年终奖5.5万元。

规定“提前离职没有年终奖”有效吗

如果离职员工所在的公司通过员工手册或其他规章制度规定“员工在年终奖发放前离职的，不能享有年终奖”，那么是否意味着离职员工无法领取年终奖？针对这一问题，最高人民法院此前发布的一个指导案例作出了阐释：应当结合劳动者离职原因、离职时间、工作表现和对单位的贡献程度等多方面因素综合考量。

指导案例中，房女士在某保险公司担任战略部高级经理，2017年10月，该公司撤销战略部，房女士的岗位被取消，随后，双方就变更劳动合同协商两个月未果。2017年12月29日，公司向房女士发出《解除劳动合同通知书》。房女士不满，经劳动仲裁后起诉要求恢复劳动关系，并要求支付2017年度奖金。公司称《员工手册》规定若员工在奖金发放前离职则不能享有年终奖。该公司年终奖在次年3月发放。

上海市黄浦区法院审理后认为，房女士不符合公司《员工手册》规定的奖金发放情形。房女士提起上诉。

二审法院审理后认为，该公司调整组织架构，双方未能就劳动合同变更达成一致，导致劳动合同被解除。房女士工作至当年12月29日，此后两天为双休日，已在该公司工作满一年。同时，公司未能举证房女士2017年工作业绩、表现不合规定，可以认定房女士为公司付出了一整年的劳动且正常履行了职责。最终，法院作出终审判决，该公司应支付房女士2017年度年终奖138600元。

对此，最高人民法院表示，用人单位的规章制度规定年终奖发放前离职的劳动者不能享有年终奖，但劳动合同的解除非因劳动者单方过失或主动辞职所导致，且劳动者已经完成年度工作任务，用人单位不能证明劳动者的工作业绩及表现不符合年终奖发放标准，年终奖发放前离职的劳动者主张用人单位支付年终奖的，人民法院应予支持。

奖金发放应遵循公平合理原则

日前，宁夏银川市西夏区人民法院披露了一起案件。2022年12月15日，某公司与杨某解除劳动合同关系，随后双方约定一次性结清因解除劳动合同关系产生的各项补偿、赔偿及其他相关一切费用共计90600元。

2023年5月5日，杨某申请仲裁，要求公司支付2022年度年终奖1.8万元。该公司《薪酬管理制度》写明“发放前已离职者无年终奖领取资格”，2023年1月19日，公司又印发《关于发放2022年度绩效奖励的通知》，表明绩效奖金发放范围为截至奖金发放日公司所属单位在岗员工，标准为人均9000元。

法院审理后认为，杨某不符合公司规定中发放年终奖绩效的条件，且双方为协商一致解除劳动关系，其发放年终奖时不在职并非公司违法解除导致。因此，杨某年终奖的诉讼请求无事实和法律依据，法院不予支持。

都是中途离职提起年终奖诉求，为何法院判决各不相同？

成都大学法学院教授、四川省诉讼法学研究会理事张居盛接受《工人日报》记者采访时表示，房女士与杨某的案例核心区别有两个，一是劳动合同解除方式不同，二是对年终奖发放是否有约定，导致了不同的判决结果。陈伟也表示，关于“提前离职不享有年终奖”的规定是否有效，不能一概而论，需要结合年终奖性质、年终奖发放依据、劳动者离职原因等因素进行综合考量。

“我国现行法律法规并未强制规定年终奖应如何发放，这需要用人单位根据经营状况、员工业绩表现等，自主确定奖金发放与否、发放条件及发放标准，制定更加明确的年终奖发放规则，这样才能平衡劳资利益，构建和谐劳动关系。”张居盛认为，制定年终奖的发放规则应遵循公平合理原则，根据员工的考核结果、业绩表现、工作年限等计算年终奖金额，不能以是否仍在岗作为唯一的决定性标准。同时，制定流程也应符合企业内部规章制度制定程序，并向职工公开。

张居盛还建议，劳动者中途离职签订各种协议时，应该认真约定协议内容，明确自己的各种权利义务。“若劳动者因提前离职年终奖权益受到侵害，首先应注意收集和保留证据，包括原来的劳动合同、工作时间、工作贡献、考核结果、年终奖发放情况等。其次，可以通过与单位协商，有理有据地提出合理诉求，或向劳动监察部门投诉、申请劳动仲裁等方式维权。”张居盛说。



涉外法治服务 助力共建“一带一路”

2024年，黑龙江省司法厅推出《加强涉外法治工作的若干措施》，建立涉外法律服务工作站，制定涉外律师事务所建设指引，推动仲裁业务国际化、专业化，扩大涉外公证业务服务覆盖面，发挥中国(黑龙江)自由贸易试验区商事调解组织作用，依法化解涉外商事纠纷，助力共建“一带一路”高质量发展。

图为日前黑龙江省哈尔滨国信公证处的工作人员在提供咨询和公证服务。

新华社记者 殷刚 摄

“两高”联合发布第二批行政公益诉讼典型案例 在人行道设103个停车位被叫停

本报讯 人为损毁盲道，在人行道上违规设置约103个机动车停车位，行政公益诉讼最终推动无障碍设施建设和保护工作。2024年12月30日，最高人民法院和最高人民检察院联合发布第二批行政公益诉讼典型案例，披露了这一案例。

龙洲大道巴南皮草城段系重庆市巴南区城市主干道，但附近商业体为了追求经济利益，擅自对该路段人行道进行改造，人为损毁盲道，并在人行道上违规设置约103个机动车停车位，严重影响行人尤其是盲人正常通行。巴南区人民检察院认为，巴南区城市管理局对经营主体擅自改建市政设施的行为怠于履行监管职责，损害了社会公共利益，对巴南区城市管理局立案调查，发出检察建议，建议履行对无障碍设施的监管职责。2023年7月，该局书面回复已督促经营主体全部整改到位。

巴南区人民检察院跟进监督发现，整改铺设的盲道材质不符合标准且约一半已出现损坏脱落，部分机动车停车位仍未达到“与盲道保持1米以上安全距离”的要求。后虽经重新铺设和修复，但仍有34个机动车停车位与盲道安全距离不足1米，其中19个距离盲道仅为0.08米，不符合设置规范要求。巴南区人民检察院遂提起行政公益诉讼，请求判决巴南区城市管理局依法履行监管职责。

法院审理认为，巴南区城市管理局对不符合设置规范要求的停车位进行重新施划或者取缔，巴南区人民检察院邀请人大代表、政协委员以及巴南区城市管理局召开听证会，一致认可整改效果。据此，巴南区人民检察院决定变更诉讼请求为确认违法。

法院判决支持了检察机关的诉讼请求。判决生效后，巴南区城市管理局对全区盲道管护情况开展大排查，共发现损毁盲道170余处并全部整改到位，还会同住建部门决定在巴南皮草城天桥处加装电梯，方便行人尤其是残疾人出行。

(法文)

母亲去世兄长起诉争老屋被驳回 丧偶弟媳敬老孝亲获法院肯定

本报讯(记者王伟 通讯员顾焯 许之杰)“我就相信，法律不会辜负善良人。”拿到二审判决书的那天，张某某在打给二审法官的电话中激动地说道。此前，张某某的哥哥张某某在母亲方某去世后，将丧偶弟媳白某诉至法院，要求弟媳一家腾房。近日，江苏省南京市中级人民法院判决驳回张某某全部诉讼请求，依法保障敬老孝亲尽到主要赡养义务的白某的合法权益。

1992年，白某嫁给张某某，一直生活在涉案老屋中。该房是在20世纪80年代由方某在丈夫去世后借钱所建，由张某某代为办理建房手续。张某某结婚后，妻子与母亲相处不合，张某某搬到妻子娘家所在村未再回村。2024年，张某某将弟媳诉至法院要求弟媳家腾房，获胜诉。白某不服，上诉至南京市中级人民法院。

南京中院审查查明，老房由方某借钱修建，所欠债务由方某、张某某、张某某偿还，白某还多次对老房子进行修缮。张某某去世后，白某赡养婆婆，为其养老送终。张某某自离家后从未赡养过母亲，且在母亲去世后也未出丧葬费，还要分割亲戚吊唁的“香纸钱”。法院审理后认为，白某作为张某某的遗孀，对涉案房屋本就有继承权，且其还在居住期间对房屋进行了修缮，且张某某也未提供白某放弃继承涉案房屋或丧失相应权利的证据，可以认定为涉案房屋的共同所有人。

敬老孝亲是中华民族的传统美德，是社会主义核心价值观的应有之义，更是人民法院处理民事纠纷应当遵循的公序良俗。白某孝敬婆婆，丧偶后依然恪尽主要赡养义务，其获誉乡邻、受敬姑侄的美德善行，当为社会弘扬、法律倡扬，且依法白某也对涉案房屋拥有继承权。

据此，白某提出的上诉意见有事实和法律依据，法院予以采纳，驳回张某某的诉讼请求。在二审审理过程中，南京中院将庭审现场设在涉案房屋所在村，主动接受群众监督，弘扬社会主义核心价值观。

公司以考核不达标解雇“派对主理人” 法院提醒用人单位应防止考核随意化

本报讯(记者裴龙翔)某网络科技公司以无法完成考核标准、数据较差等理由，与劳动者张某解除劳动关系，在仲裁中未获支持。公司诉至法院后，法院亦认为其解除劳动合同依据不足，最终双方在法院主持下达成调解。记者日前从上海徐汇区人民法院举行的发布会上获悉，在新就业形态劳动者集聚的领域，绩效考核、主张劳动报酬等内容逐渐成为相关案件的争议点。

据悉，张某于2022年6月入职该网络科技公司，担任派对主理人，工作内容为录制自己骑行健身的视频作为课程，提供给会员观看练习。一年后，该公司以张某连续多月无法完成考核标准及约定派对数量拍摄，严重拖慢进度；实际骑行人次、骑行完成人次及总骑行数量数据较差，被会员投诉；存在旷工、迟到等现象为由，要求解除双方劳动合同。张某申请劳动仲裁，要求公司支付解除劳动合同的赔偿金及工资、奖金差额，获得支持，公司不服起诉。

法院审理认为，该公司《员工手册》规定迟到、旷工属轻度和严重违规，仅有严重拖慢工作进度、情节或后果严重者构成深度违规，方可解除劳动合同，但公司将业绩任务目标明确告知张某，亦未对其他未完成或业绩不如张某的员工予以解除劳动合同处理，故公司对张某业绩的评价难言客观公正，解除劳动合同依据不足。经充分释明法律规定和可能的结果风险，双方在法院主持下妥善解决了纠纷。

发布会上发布的《2018—2023年度涉新就业形态劳动争议(劳务纠纷)审判白皮书》显示，近年来该院审理的案件原告多为劳动者，涉及的岗位包括有票务网站国际航线私人定制师、电商平台销售员、O2O开发人员、短视频平台账号运营师、新媒体运营师等新业态岗位。

“新业态的兴起孕育出众多文旅新职业，该类职业具有工作内容新颖、从业要求高、职业挑战性大等特点。”徐汇区人民法院指出，用人单位对新职业劳动者进行绩效考核时，首先应当为劳动者设定清晰明确的考核目标，并准确下达给劳动者；其次，应客观公正评价劳动者业绩，防止考核随意化、自由化，引发争议；再次，解除理由应与规章制度中的具体条款一一对应，避免重复处罚、从重处罚，损害劳动者合法权益。

不法分子设立假网站伪造安全生产资格证书；通过话术诱导、欺骗务工人员购买假证……

最高法全链条打击安全生产“隐形杀手”

本报记者 卢越

假官方网站、网页，大肆伪造特种作业操作证的源头性犯罪。

被告人孙某强指使他人设立多个虚假的国家机关网站、网页，于2022年9月至2023年5月间通过维护、运营上述网站、给下线人员派发授权点、提供登录账号等方式，伙同他人伪造建筑施工特种作业人员操作证、特种作业操作证、特种设备操作证等共计1.8万余个。

被告人韩某平作为孙某强下线，使用从孙某强处获取的授权点，通过使用账号登录涉案网站的方式，伙同他人伪造上述电子证共计10200余个。为将伪造的电子证转化为实体证，韩某平还伪造国家机关印章57枚。

法院以伪造国家机关证件罪，判处被告人孙某强有期徒刑9年，并处罚金10万元；以伪造国家机关证件、印章罪，判处被告人韩某平有期徒刑8年6个月，并处罚金

9万元；责令孙某强、韩某平等继续退缴违法所得。

人民法院审理安全生产资格证书涉假犯罪案件，始终坚持“严”字当头。对于伪造、变造、贩卖特种(设备)作业人员操作证的犯罪团伙主犯，严重危害人民群众生命财产安全的知假买假假人员和单位，相关假冒政府网站、假验证APP、涉假信息平台和营销平台的经营者，倒卖或帮助考生通过作弊获得安全生产资格证书的培训机构法定代表人、实际控制人或者负责人等，坚决依法从严惩处，该判处重刑的坚决依法判处。

近年来，安全生产资格证书涉假犯罪呈现产业化、链条化趋势。人民法院在审理此类案件时，注重打源头与打市场并举，认真审查假冒证书来源和去向、非法获利资金流向、涉案人员关系网和所处层级等证据，查明“产供销”各环节犯罪，确保全链

条打击安全生产资格证书制假、售假、买假、用假以及由此衍生出的假验证、假考核、假营销等犯罪。

值得注意的是，随着互联网的飞速发展，利用信息网络实施安全生产资格证书涉假犯罪的情况日益增多，此类犯罪因手段隐蔽性、欺骗性更强，目标对象不特定，社会危害更大。

此次发布的典型案例，多存在利用信息网络实施相关犯罪的情节，犯罪分子有的通过设立虚假的官方网站生成假证或者进行假验证，有的利用信息网络引流接单，通过话术诱导、欺骗务工人员购买假证，有的通过信息网络为自己或者为他人购买假证违法上岗作业。遴选此类典型案例加以发布，旨在促进加强网络空间治理，铲除安全生产资格证书涉假犯罪利用信息网络滋生、蔓延的土壤。